



Kinerja Upt Dinas Balai Pelatihan dan Keterampilan Kabupaten Kolaka dalam Menciptakan Tenaga Kerja Terampil di Kabupaten Kolaka

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Roynaldo Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia aldogbs50@gmail.com Isra Djabbar Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia IsraDjabbar@gmail.com Yudi Agusman Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia YudiAgusman@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Roynaldo., Djabbar, I., & Agusman, Y., (2025). Kinerja Upt Dinas Balai Pelatihan dan Keterampilan Kabupaten Kolaka dalam Menciptakan Tenaga Kerja Terampil di Kabupaten Kolaka. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2),1372-1382.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Kinerja UPT Dinas Balai Pelatihan dan Keterampilan Kabupaten Kolaka dalam Menciptakan Tenaga Kerja Terampil. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis deskriptif kualitatif, informan dalam penelitian ini sebanyak empat belas orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi langsung, wawancara langsung. Adapun analisis data yang digunakan Reduksi Data, Penyajian Data, Menarik Kesimpulan. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa indikator yang diambil untuk mengukur keberhasilan dari setiap pelatihan adalah kompetensi teknis. Kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap pekerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Aspek kompetensi teknis yaitu Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki pekerja berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman dalam konteks pekerjaan; Keterampilan kerja adalah ketrampilan pekerjaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi 5 (lima) dimensi kompetensi teknis; dan Sikap kerja adalah perilaku pekerja yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian dari terhadap pekerjaan.

Kata Kunci: Kinerja, UPTD BLK, Tenaga Kerja Terampil

Abstract

This study aims to determine and describe the Performance of the Kolaka Regency Training and Skills Center Service Unit in Creating Skilled Workers. This study is a qualitative descriptive study, with fourteen informants in this study. Data collection techniques are direct observation, direct interviews. The data analysis used is Data Reduction, Data Presentation, Drawing Conclusions. The results of this study concluded that the indicators taken to measure the success of each training are technical competence. Technical competence is the work ability of each worker which includes aspects of knowledge, skills and work attitudes that are absolutely necessary in carrying out their job duties. Aspects of technical competence, namely Work knowledge is the knowledge possessed by workers in the form of facts, information, expertise obtained by someone through education, training and experience in the context of work; Work skills are job skills to carry out tasks according to job demands, which include 5 (five) dimensions of technical competence; and Work attitude is worker behavior that emphasizes aspects of feelings and emotions, in the form of interests, attitudes, appreciation, and ways of adjusting to work.

Keywords: Performance, UPTD BLK, Skilled Workers

A. Pendahuluan

Indonesia memiliki kekayaan Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah dan juga memiliki bonus demografi berupa Sumber Daya Manusia (SDM) yang jumlahnya sekitar 268 juta jiwa. Jumlah penduduk Indonesia memang melimpah, namun sangat disayangkan kemampuannya masih rendah dalam mengelola pekerjaan sehingga berdampak pada tingkat pengangguran yang ada, hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak memiliki skill atau keahlian yang diperlukan. Provinsi-provinsi di Indonesia juga terkena dampak pengangguran ini. Banten merupakan provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi menurut data BPS. Salah satu sumber masalah tingginya pengangguran adalah setengah pengangguran, peluang usaha, urbanisasi. Dengan tingkat pengangguran tertinggi di Kota Serang, Pemerintah Banten dituntut untuk sesegera mungkin menekan angka pengangguran. Untuk mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi tersebut, pemerintah harus sesegera mungkin mengetahui penyebab utama pengangguran tersebut sehingga dapat dihasilkan suatu kebijakan yang dapat mengurangi pengangguran di suatu daerah.

Dengan adanya pendidikan nonformal diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu bentuk pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan keterampilan atau keterampilan yang disebut juga Pendidikan vokasi. Pelatihan kejuruan merupakan kegiatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan tenaga kerja inilah yang kemudian menjadi tenaga kerja yang mampu berpartisipasi langsung dalam dunia kerja. Pelatihan yang berorientasi pada pengembangan lapangan kerja sangat diminati mengingat tenaga kerja Indonesia masih bekerja di sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah.

Setiap tahun tantangan bagi Negara Indonesia adalah meningkatnya jumlah angkatan kerja, tingginya tingkat pengangguran, dan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik No. Publikasi 74040.2393 Tahun 2023, jumlah angkatan pencari kerja yang terdaftar di Depnaker Kabupaten Kolaka pada tahun 2013 sebanyak 7.546 orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 534 orang dari total 7.012 ribu orang tahun 2022. Tingkat pengangguran meningkat 534 orang dan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT SLTA menempati posisi pertama yakni sebanyak 2930 orang, disusul oleh TPT pendidikan Sarjana S1 sebanyak 2400 orang, kemudian TPT Diploma DIII sebanyak 1628 orang. Kemudian TPT SLTP sebanyak 31 orang, untuk tingkat pendidikan DI/DII sebanyak 16 orang. TPT Tingkat pendidikan SD sebanyak 4 orang. TPT terendah terdapat pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang.

Lulusan SLTA dan S1 menempati posisi tertinggi karena mereka yang berpendidikan tinggi lebih memilih untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang kelulusannya. Lulusan SD kebawah menempati posisi terendah karena masyarakat Indonesia telah sadar akan pentingnya pendidikan sehingga banyak yang telah menempuh pendidikan hingga SMK/SMA/ yang sederajat.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja perlu didukung dengan usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat

melalui pelatihan dengan program yang tepat agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi di dunia kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka pada BAB III bagian kedua Pasal 6 menjelaskan bahwa UPTD Balai Latihan dan Keterampilan Kerja Kabupaten Kolaka mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pelatihan keterampilan bagi calon pencari kerja berupa pelatihan Berbasis Kompetensi dan Pelatihan Berbasis Masyarakat Seperti Kejuruan Otomotif Sepeda Motor, Kejuruan Otomotif Teknik Kendaraan Ringan, Kejuruan Otomotif Motor Tempel, Kejuruan Bangunan Furniture (Meubel), Kejuruan Bangunan AutoCad, Kejuruan Instalasi Penerangan, Kejuruan Instalasi Tenaga, Kejuruan Komputer, Kejuruan Menjahit, Kejuruan Las Listrik, Kejuruan Las Karbit, Kejuruan Mesin Perkakas (Mesin Bubut), Kejuruan Processing dan Kejuruan Pertanian.

Berdasarkan hasil observasi di UPT BLK, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu lembaga yang menyediakan kegiatan pelatihan yang didirikan oleh pemerintah. BLK memiliki kegiatan pelatihan yang bertugas menyiapkan tenaga kerja terampil dan siap pakai sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Program kegiatan BLK disusun secara sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menciptakan calon tenaga kerja sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian terampil dan kompeten sesuai dengan bidang dan kebutuhan dunia kerja.

UPT BLK Kabupaten Kolaka periode 2024 menawarkan 13 bidang pelatihan, berikut Tabel 1. berbagai macam bidang pelatihan yang ditawarkan:

Tabel 1. Jenis-jenis Kegiatan Pelatihan Kerja di UPT BLK Kabupaten Kolaka

No	Jenis Pelatihan
1	Pembuatan Roti dan Kue
2	Desain Grafik Muda 1
3	Menjahit Pakaian
4	Servis Sepeda Motor
5	Pengelolaan Administrasi Perkantoran
6	Juru Ukur/Surveyor 1
7	Juru Gambar Bangunan
8	Komputer Operator Assistant 1
9	Pemasangan Instalasi Kontrol
10	Plate Welder Smaw 3G-UP/PF 1
11	Oprator Alat Berat

Sumber: (UPT BLK Kabupaten Kolaka Tahun 2024)

Dari data tabel 1. terdapat 11 jenis kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Kabupaten Kolaka. Calon peserta dapat memilih jenis kompetensi pelatihan yang sesuai dengan keinginan tanpa dipungut biaya dan dapat ditempuh dalam waktu singkat.

UPT BLK Kabupaten Kolaka berlokasi di Kecamatan Kolaka yang berada di lingkungan pusat Industri Kabupaten Kolaka. Dari hasil opservasi di 5 (lima) bidang pelatihan yaitu bidang Menjahit, Administrasi Perkantoran, Operator Komputer, Servis Sepeda Motor, dan IT bahwa peserta yang mendaftar sebagian besar berasal dari wilayah yang dekat dengan UPT BLK. Sebagian masyarakat yang tidak berdekatan dengan wilayah UPT BLK tidak mengetahui adanya pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kolaka. UPT BLK perlu melakukan sebuah usaha agar masyarakat menjadi mengenal, mengetahui, dan memahami peran dari UPT BLK Kabupaten Kolaka.

Usaha yang dapat dilakukan oleh UPT BLK Kabupaten Kolaka yaitu melalui pemberitahuan melalui kantor Kecamatan dan kantor Balai Desa untuk memberitahukan kepada masyarakat bahwa akan adanya kegiatan pelatihan peningkatan kualitas tenaga kerja supaya masyarakat dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan. Pelaksanaan sosialisasi atau pemberitahuan masih terbatas di beberapa kota atau lingkungan sekitar Kantor UPT BLK dan sampai saat ini belum merambah ke desa-desa di Kabupaten Kolaka. Selain melalui kantor Kecamatan dan Kantor Balai Desa, sosialisasi dapat dilakukan melalui media berupa situs web. Namun pelayanan situs web yang diberikan kurang memadai adanya informasi dan perbaharuan masa kini mengenai pelatihan yang diberikan. Masyarakat pun tidak semuanya paham dan dapat mengakses situs web tersebut.

Instruktur mempunyai peran untuk menentukan pelaksanaan proses pelatihan yang akan berlangsung, sehingga instruktur mempunyai tuntutan yang tinggi dalam melaksanakan pelatihan. Pelatihan harus mampu diprioritaskan agar sesuai dengan perkembangan teknologi

dan kebutuhan dunia kerja. Peserta pelatihan diharapkan mampu menguasai semua kompetensi yang disampaikan oleh instruktur maupun memanfaatkan ilmu dari materi yang telah dipelajari selama proses pelatihan. Peserta dapat memanfaatkan materi pelatihan sebagai bekal dalam menghadapi persaingan dunia kerja dan dapat bekerja pada bidang keahlian yang sesuai dengan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Kolaka.

Peserta dilatih oleh tenaga pelatih yang sudah berkompoten dan sudah memiliki sertifikasi profesi dibidangnya, serta mempunyai peran penting dalam melatih dan meningkatkan keterampilan para peserta yang mengikuti pelatihan dan membantu para masyarakat atau tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan yang mendalam untuk mendaftarkan diri dalam program pelatihan kerja yang diadakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Kolaka, dan untuk selanjutnya diseleksi sesuai bidang yang diminati, tidak hanya itu para peserta yang sudah lulus dari masa pelatihan akan dibantu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai atau mengembangkan keterampilan mereka dengan membuka usaha baru yang sesuai

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa peserta yang ada di BLK Kabupaten Kolaka berasal dari masyarakat umum yang mendaftar secara perorangan dan secara kelompok yang berada di bawah pemerintahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Saat proses pembelajaran berlangsung, peserta pelatihan sudah dibekali dengan modul, namun peserta pelatihan masih bingung dalam mengikuti pembelajaran yang ada di modul, maka saat proses pembelajaran peserta pelatihan sering salah dalam mengikuti modul yang telah disediakan, begitupula dengan kurang fasilitas seperti komputer sehingga pelaksanaan pelatihan administrasi perkantoran seringkali mengalami hambatan atau tiba-tiba mati pada saat digunakan sehingga pelatihan tersebut harus di tunda.

Setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi atau lembaga pasti melakukan kegiatan evaluasi untuk menilai hasil dari pencapaian kegiatan yang telah dilakukan sekaligus untuk dapat memperbaiki kesalahan agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Namun kegiatan pelatihan di UPT BLK Kabupaten Kolaka tidak di setiap jurusan melakukan kegiatan evaluasi hanya di 2 (dua) bidang pelatihan yang melakukan kegiatan evaluasi. UPT BLK juga tidak melakukan evaluasi keseluruhan tentang kegiatan pelatihan yang dilakukan. Kegiatan evaluasi diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan dari pelatihan dan untuk mengukur kualitas kinerja dari UPT BLK Kabupten Kolaka dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Kegiatan evaluasi dapat dilakukan dengan menilai reaksi atau tanggapan dari peserta maupun masyarakat Kabupaten Kolaka, pembelajaran, sikap, dan hasil dari pelatihan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuakan oleh Aminatun Zakiyah Purnawati dan Joko Kumoro (2018). Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Di Kabupaten Magelang. Adapun masalah dalam penelitian ini yakni Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Di Kabupaten Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya hasil kinerja UPT BLK dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Magelang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan keterampilan kerja bidang administrasi perkantoran yang berjumlah 31 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian Kinerja UPT BLK dalam Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja di Kabupaten Magelang yaitu: 1) Nilai indikator produktivitas sebesar 61,1%, 2) Nilai indikator pelayanan sebesar 51,3%, 3) Nilai indikator responsivitas sebesar 41,8%, 4) Nilai indikator responsibilitas sebesar 53,7%, dan 5) Nilai indikator tanggung jawab sebesar 35,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja UPT BLK Kabupaten magelang secara keseluruhan dalam kategori tidak baik dengan hasil presentase sebesar 48,64%.

Adam Setiawan, Maesaroh. (2022) Analisis Kinerja UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang. Tingkat kualitas pelayanan tergantung pada kinerja birokrasi sebagai penyelenggara pelayanan publik. UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang merupakan organisasi publik yang menyelenggarakan pelayanan pelatihan ketrampilan kerja di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja UPTD BLK Kota Semarang yang difokuskan pada kinerja bidang pelatihan ketrampilan kerja serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian kinerja. Penilaian kinerja dilihat dari lima dimensi yaitu produktivitas, orientasi kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas, sedangkan faktor pendukung dan penghambat dilihat dari sumber daya manusia dan sarana prasarana. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif

kualitatif dengan informan pegawai UPTD BLK Kota Semarang dan masyarakat pengguna pelayanan.

B. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2012), metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk tertulis dan kata-kata yang diucapkan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dengan informan yaitu Perwakilan Pemerintah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kolaka, Perwakilan Unit PPA Polres Kolaka. Data yang digunakan yakni menggunakan data sekunder yang ada. Teknik analisis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu mendeskripsikan dan menafsirkan data yang diperoleh di lapangan dari informan. Teknik analisis data ini didasarkan pada kemampuan nalar dalam menghubungkan fakta, data dan informasi, sehingga data yang diperoleh akan dianalisis sehingga diharapkan akan muncul gambaran yang dapat mengungkap permasalahan penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dan analisis hasil penelitian ini, merupakan data dan fakta yang diperoleh langsung peneliti dengan menyesuaikan teori kinerja menurut Hasibuan, dengan indikator kinerja menurut Agus Dwiyanto, yang menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari sisi produktivitas kerja, orientasi, kepuasan pelayanan dan kepuasan pelanggan, responsivitas dan akuntabilitas. Dalam deskripsi hasil penelitian ini akan dilakukan pembahasan sesuai dengan per sub bab dari dimensi kinerja menurut Dwiyanto dkk. Mengenai Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Kolaka.

1. Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja langkah awal yang harus diketahui program apa saja yang dilaksanakan oleh organisasi publik tersebut. UPTD BLK Kabupaten Kolaka mendirikan berbagai jenis pelatihan untuk memberikan pembekalan kepada masyarakat agar dapat terjun di perusahaan maupun berwirausaha dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Se jauh ini program UPTD BLK Kabupaten Kolaka memiliki 6 kejuruan yang dapat diikuti oleh masyarakat yang bersifat gratis. Adapun 6 kejuruan tersebut menjahit pakaian, teknik pendingin, teknik mesin motor, teknik montir mobil, teknik las dan yang terbaru adalah pelatihan satpam. \

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui target yang dimaksud oleh kepala Disnaker Kabupaten Kolaka lebih mengarah kepada hasil dari pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK Kabupaten Kolaka yang dianggap dapat mengantarkan masyarakat untuk dapat bekerja di perusahaan-perusahaan. Walaupun tidak sedikit juga masyarakat yang memutuskan untuk berwirausaha setelah mengikuti pelatihan. Hanya saja dari sisi target pencapaian jumlah peserta tiap tahunnya masih dirasa kurang oleh Kepala Disnaker Kabupaten Kolaka. hal ini dikarenakan permasalahan penganggaran yang menyebabkan keterbatasan dalam penerimaan jumlah peserta pelatihan yang terkadang cenderung menurun.

Dapat diketahui dalam pelaksanaan pelatihan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka membutuhkan persetujuan pihak DPRD terutama dalam hal penganggaran. Penganggaran inilah yang nantinya akan menentukan berapa jumlah peserta yang akan dibuka tiap tahunnya. Sehingga pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka tidak dapat menargetkan jumlah peserta pelatihan tiap tahunnya sebelum adanya persetujuan dari pihak DPRD. Namun pada kenyataannya penganggaran yang disetujui mempengaruhi kecenderungan penurunan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Kolaka. Hal ini terlihat dari pendataan awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tahun 2023 yang berjumlah 463 orang. kemudian di tahun 2024 berjumlah 400 orang.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui. Untuk mengadakan suatu kejuruan baru dalam pelatihan. Langkah yang harus dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka adalah dengan mendata apa saja yang sedang dibutuhkan oleh masyarakat. Pendataan kebutuhan masyarakat inilah yang nantinya akan menentukan apakah perlu adanya penambahan kejuruan baru yang relevan dengan kebutuhan masyarakat Kabupaten Kolaka saat ini, dengan mempertimbangkan jenis kejuruan seperti apa yang sedang dibutuhkan oleh pasar kerja. Setelah dilakukan pendataan, barulah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka

mengajukannya kepada pihak DPRD untuk mendapatkan persetujuan. Adapun proses dalam pengajuan pelatihan kejuruan baru.

Dari hasil penelitian dapat diketahui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka akan membuat analisis tentang kebutuhan masyarakat yang akan diajukan kepada pihak Bupati Kabupaten Kolaka terlebih dahulu sebelum pada akhirnya akan diajukan kepada pihak DPRD untuk pembahasan bersama. Hasil dari pembahasan tersebut yang nantinya akan menentukan apakah akan dibuka atau tidak kejuruan baru dalam pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Kolaka. Hingga saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka berencana untuk mengadakan penambahan kejuruan baru di UPTD BLK Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan pihak Disnaker Kabupaten Kolaka, adanya rencana untuk menambahkan kejuruan jasa perhotelan yang didasari pada pertimbangan Kabupaten Kolaka saat ini sedang banyak didirikan hotel-hotel baru yang secara tidak langsung membuka peluang kerja bagi masyarakat Kabupaten Kolaka itu sendiri. Sehingga diharapkan dengan adanya penambahan kejuruan jasa perhotelan dapat memberikan pembekalan masyarakat mengenai bidang perhotelan dan dapat menyalurkan masyarakat untuk bekerja di tempat tersebut.

Hanya saja, untuk lokasi pelatihan kejuruan tersebut direncanakan tidak berada di lokasi UPTD BLK Kabupaten Kolaka saat ini, yang berada di dalam Kota Kolaka. Melainkan pihak Disnaker Kabupaten Kolaka masih menunggu proses perbaikan gedung BLK dan perbaikan peralatan serta pengadaan alat-alat baru. Yang nantinya pelatihan kejuruan jasa perhotelan akan dilakukan disalah satu lokasi tersebut dengan mempertimbangkan kondisi maupun kebutuhan masyarakat sekitar.

Adapun salah satu bentuk koordinasi yang dilakukan adalah dengan memberikan instruksi jika adanya pembukaan pelatihan. Jadi, pembukaan pelaksanaan pelatihan bukan ditentukan oleh UPTD BLK Kabupaten Kolaka melainkan ditentukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka. Untuk masalah pengawasan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka memiliki petugas yang langsung mengawasi kegiatan yang berlangsung di UPTD BLK Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka terhadap kegiatan yang berlangsung di UPTD BLK Kabupaten Kolaka adalah membentuk sistem pengawas kelas. Pengawas kelas ini dibuat harian yang nantinya mereka akan memantau segala bentuk kegiatan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Kolaka baik berupa kegiatan kepegawaian hingga kegiatan pelatihan. Setelah itu, pengawasan tersebut nantinya akan dilaporkan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka.

Adapun selama pelaksanaan pelatihan yang di adakan oleh UPTD BLK Kabupaten Kolaka, selama pelatihan berlangsung tentu akan ada kecelakaan kerja baik itu kecelakaan kecil maupun besar. Hal ini dikarenakan pelatihan yang berlangsung di UPTD BLK Kabupaten Kolaka bersentuhan dengan peralatan mesin-mesin, yang ketika tidak hati-hati digunakan oleh peserta dapat menimbulkan cedera saat pelatihan berlangsung. Namun ketika peneliti melakukan wawancara untuk menanyakan apakah ada kecelakaan kerja saat berlangsungnya pelatihan, Kadis Disnaker Kabupaten Kolaka menyatakan tidak pernah terjadi kecelakaan kerja saat pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui pada dasarnya dalam pelaksanaan pelatihan akan ada risiko kecelakaan kerja baik kecil ataupun besar. Sebagaimana temuan dalam penelitian ini bahwa baik dari pihak pegawai UPTD BLK Kabupaten Kolaka terutama instruktur pelatihan selalu berupaya menjaga keamanan peserta untuk memperkecil risiko terjadinya kecelakaan saat pelatihan berlangsung. Hanya saja menurut informan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi karena para peserta yang juga dianggap kurang-kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan mesin saat pelatihan. Namun dalam mengalami kecelakaan kerja seperti ini biasanya akan ditangani langsung oleh pihak instruktur pelatihan. Sehingga pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka tidak mengetahui jika terjadi kecelakaan kecil saat pelatihan berlangsung. Karena sejauh ini kecelakaan yang terjadi masih berskala kecil dan tidak terjadi dalam kurun waktu yang bisa dikatakan sering terjadi kecelakaan saat pelatihan.

2. Orientasi Kualitas Layanan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada dasarnya dalam memberikan pelatihan kerja, UPTD BLK Kabupaten Kolaka mempersiapkan instruktur-instruktur yang handal dibidangnya. Hal ini dikarenakan untuk menjadi instruktur pelatihan, instruktur harus memiliki sertifikat-sertifikat mengajar sesuai bidangnya dan ditunjang pengalaman kerja.

Untuk menjadi instruktur di UPTD BLK Kabupaten Kolaka. Para instruktur harus memiliki sertifikat dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Dimana untuk memperoleh sertifikat tersebut instruktur harus menjalani pelatihan sertifikasi berbasis kompetensi yang biasanya diadakan oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang sudah memiliki lisensi BNSP.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa jangka waktu sertifikat BNSP (Badan Nasional Sertifikat Profesi) harus diperpanjang setiap 3 tahun sekali. Meskipun sudah ada sertifikat dari BNSP, sebelum terjun menjadi instruktur pelatihan. Instruktur harus di tes terlebih dahulu untuk uji coba dalam mengajar kejuruan tersebut. Adapun mengenai jenjang minimal pendidikan untuk menjadi instruktur. Pada dasarnya adalah jenjang S1, namun hal ini jika tidak ditunjang dengan sertifikat. Jika instruktur tersebut memiliki sertifikat maka pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) juga diperbolehkan untuk menjadi instruktur dengan mempertimbangkan pengalaman yang memadai.

Adapun persyaratan untuk menjadi instruktur pelatihan tidak menentukan batas usia minimal ataupun maksimal para instruktur. Hal ini dikarenakan, instruktur pelatihan tidak tergolong pegawai tetap. Untuk menjadi instruktur pelatihan, pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka lebih menekankan terhadap pengalaman mengajar para instruktur, tidak ada persyaratan khusus untuk kategori usia seorang instruktur pelatihan.

Selanjutnya, dalam memberikan pelatihan kejuruan, setiap instruktur utama didampingi oleh asisten instruktur, pada dasarnya peran asisten instruktur memiliki peran yang sama penting dengan instruktur utama. Hal ini dikarenakan setiap kelasnya pada satu kejuruan, instruktur pelatihan harus membina dan memberikan pengajaran 20 orang peserta. sehingga jika hanya satu orang yang memberikan pengajaran, maka dikhawatirkan materi pengajaran tidak dapat sampai dengan maksimal kepada para peserta. Karena materi yang disampaikan tidak hanya bersifat teori namun juga bersifat praktek. Sehingga pada saat praktek itulah, perlu adanya pengawasan untuk masing-masing peserta sehingga segala bentuk kegiatan dapat diawasi dengan baik.

Pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka sudah cukup baik dengan menyediakan 1 orang instruktur utama dan 1 orang asisten instruktur dalam memberikan pelatihan dalam rangka memberikan pelatihan yang optimal kepada para peserta pelatihan, peran asisten lebih mengikuti arahan dari instruktur utama. Dengan kata lain, asisten instruktur bisa saja menggantikan instruktur utama dalam memberikan pelatihan, namun setelah mendapatkan pengarahan sebelumnya dari instruktur utama. Meskipun cara ini masih belum berjalan optimal dikarenakan terkadang masih dirasa belum efektif secara keseluruhan.

Mengenai fasilitas yang digunakan untuk mengajar dalam pelatihan, instruktur masih menggunakan media yang bersifat manual yaitu papan tulis dan spidol. Sedangkan untuk infocus belum disediakan secara khusus oleh pihak BLK. Selain media yang digunakan dalam mengajar. Pelayanan terhadap para peserta saat melakukan pelatihan juga berkaitan dengan sistem pengajaran dan penilaian terhadap peserta. Pengajaran dan pelatihan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Kolaka mencakup dari sisi teori maupun praktek. Dimana praktek memiliki bobot yang cukup besar dalam penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dalam memberikan penilaian pelatihan. Instruktur lebih mengutamakan pada bobot nilai praktek yang lebih besar yaitu 70%. Sedangkan teori hanya 30%. Hal ini dikarenakan pelatihan dipersiapkan agar para peserta bisa terjun langsung saat berada di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui perlunya pembaharuan peralatan mesin yang ada di UPTD BLK Kabupaten Kolaka. dikarenakan mesin-mesin yang sudah terlalu lama digunakan berulang-ulang kali oleh para peserta. meskipun menurut para instruktur pelatihan, peralatan mesin yang disediakan sudah memenuhi standar, tapi masih saja dirasa kurang jika mengikuti perkembangan teknik saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui, bahwa masih banyak nya kekurangan dalam penggunaan peralatan mesin yang ada di UPTD BLK Kabupaten Kolaka, beberapa mesin yang ada namun kurangnya pengawasan terhadap penggunaan mesin, menyebabkan beberapa mesin yang sudah lama tidak digunakan justru menimbulkan kerusakan pada peralatan mesin tersebut. Dimana banyak mesin vacuum yang sudah lama tidak digunakan yang pada akhirnya menjadi rusak dan tidak bisa digunakan.

Selain banyaknya peralatan mesin yang rusak akibat tidak terpakai. Mesin yang digunakan belum mengikuti perkembangan zaman yang ada. Contohnya saja kejuruan montir motor yang disampaikan sebelumnya oleh Bapak Taufik selaku instruktur kejuruan montir motor yang membutuhkan mesin motor injection untuk mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

3. Responsivitas

UPTD BLK Kabupaten Kolaka dalam memberikan pelayanan kepada para peserta pelatihan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan BLK untuk memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya para peserta pelatihan. Dalam hal ini BLK tidak mempersulit peserta saat ingin mendaftar pelatihan di BLK. Hal ini diungkapkan oleh para peserta pelatihan yang menjelaskan ketika ingin mendaftar pelatihan di BLK syarat yang dibutuhkan hanya berupa foto, fotokopi ijazah disertai dengan fotokopi KTP Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa BLK sudah sangat mempermudah masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Dengan persyaratan pendaftaran yang mudah ditambah lagi dengan tidak dikenakannya biaya kepada para peserta, sehingga menarik minat para masyarakat sekitar bahkan masyarakat di luar daerah Kabupaten Kolaka untuk mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Kolaka.

Hanya saja penerimaan pesertanya yang masih mengalami kendala, sehingga penerimaan peserta masih belum berjalan efektif. Dalam hal ini minat masyarakat pada dasarnya sudah cukup baik. Hanya saja waktu pemanggilan ketika peserta mendaftar sudah terlalu banyak. Biasanya pihak BLK akan memanggil berdasarkan urutan pertama dan seterusnya. Jika peserta tersebut berhalangan maupun membatalkan keikutsertaan dalam pelatihan, barulah pihak BLK akan menghubungi peserta lainnya yang masuk dalam waiting list. Pada saat waiting list itulah peserta tidak mendapatkan kepastian waktu apakah nama mereka yang sudah terdaftar dapat mengikuti pelatihan pada periode saat itu atau tidak. Sehingga banyak peserta yang akhirnya mengundurkan diri karena berbagai alasan seperti sudah terlebih dahulu diterima bekerja maupun sudah mengikuti kursus di tempat lain.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa permasalahan anggaran tersebut dikarenakan sebagian besar anggaran sedang dialihkan untuk perbaikan dan pengadaan alat-alat baru serta perbaikan gedung 3 BLK. Sehingga untuk BLK yang ada saat ini masih belum dapat menerima peserta sesuai dengan target yang diharapkan yaitu meningkat tiap tahunnya. Karena memang pada dasarnya untuk peminatnya sendiri sudah cukup banyak.

4. Responsibilitas

Responsibilitas UPTD BLK sudah optimal terlihat dari pelatihan yang dijalankan UPTD BLK sudah sesuai dengan regulasi yang mengaturnya yaitu Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka. Dasar hukum tersebut merupakan pedoman bagi UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di atur dalam Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka pada pasal 6 menyatakan bahwa UPTD Balai Latihan dan Keterampilan Kerja mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pelatihan keterampilan bagi calon pencari kerja berupa pelatihan Berbasis Kompetensi dan Pelatihan Berbasis Masyarakat Seperti Kejuruan Otomotif Sepeda Motor, Kejuruan Otomotif Teknik Kendaraan Ringan, Kejuruan Otomotif Motor Tempel, Kejuruan Bangunan Furniture (Meubel), Kejuruan Bangunan AutoCad, Kejuruan Instalasi Penerangan, Kejuruan Instalasi Tenaga, Kejuruan Komputer, Kejuruan Menjahit, Kejuruan Las Listrik, Kejuruan Las Karbit, Kejuruan Mesin Perkakas (Mesin Bubut), Kejuruan Processing dan Kejuruan Pertanian.

Terkait dengan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dengan regulasi yang ada. UPTD BLK dalam melaksanakan kegiatan sudah sesuai dengan aturan waktu yang ada pada regulasi. Aturan waktu tersebut yang mengatur bahwa kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan selama 30 hari kerja atau selama 240 jam pelatihan. Jam pelajaran pelaksanaan pelatihan (JPL) tersebut didasarkan pada bobot atau kebutuhan dalam menyelesaikan materi pelatihan.

BLK Kabupaten Kolaka sebagai instansi penyelenggara sertifikasi tenaga kerja melakukan uji kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kompetensi para lulusan, untuk menghasilkan SDM yang mampu bersaing di dunia kerja dan sertifikasi kompetensi kerja. Guna uji kompetensi tenaga kerja yaitu dapat memberikan lisensi kepada calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan kompetensi kerja. Dengan diperolehnya sertifikat tersebut, calon tenaga kerja akan lebih mudah memperoleh kerja, sebagaimana tenaga

kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau tempat pelatihan kerja.

Selain itu juga diketahui bahwa sejauh ini hasil pelatihan pada setiap sesi berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini dapat diketahui dilapangan bahwa peserta pelatihan benar-benar dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan. Selain itu para peserta pelatihan juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan. Sehingga di akhir sesi pelatihan jika sudah memenuhi jam wajib akan diadakan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat keahlian. Se jauh ini seluruh peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan di BLK Kabupaten Kolaka berhasil lulus dengan baik dan memperoleh sertifikat.

5. Akuntabilitas

UPTD BLK Kabupaten Kolaka dalam memberikan pelatihan kepada para peserta hingga pelatihan berakhir. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, akuntabilitas dari UPTD BLK Kabupaten Kolaka sudah dinilai baik. Mulai dari instruktur yang tidak hanya memberikan materi pelatihan, tetapi juga memberikan pelatihan mengenai dunia kewirausahaan sehingga para peserta tidak hanya mengetahui teori bagaimana menjahit, las maupun mesin dan dapat bekerja di perusahaan-perusahaan. Tetapi juga membantu mengarahkan peserta untuk dapat berwirausaha. Khususnya untuk para peserta yang tidak lagi berusia produktif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui, dalam memberikan materi kewirausahaan bukan hanya dari pihak instruktur, tapi pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka sudah menyediakan instruktur khusus dalam memberikan materi tersebut. Dimana dalam memberikan materi tersebut, sudah dijadwalkan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka. tidak hanya materi kewirausahaan namun juga materi mengenai K3.

Selain memberikan materi kewirausahaan, instruktur juga bertanggung jawab terhadap peralatan mesin yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara. Pada dasarnya pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka mengadakan jadwal kegiatan service mesin. Terutama tiap memulai angkatan pelatihan baru. Namun menurut instruktur, untuk melakukan service peralatan mesin pelatihan, biasanya ketika terjadi kerusakan-kerusakan kecil pada mesin-mesin tersebut. Maka yang bertanggung jawab untuk melakukan service adalah instruktur masing-masing kejuruan.

Selain itu, pemberian sertifikat terhadap para peserta pelatihan juga masuk dalam bentuk pertanggung jawaban UPTD BLK Kabupaten Kolaka terhadap para peserta pelatihan, instruktur pelatih nantinya akan melaporkan nilai akhir peserta kepada pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka, kemudian sertifikat pelatihan akan dikeluarkan langsung oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka. dalam hal pemberian sertifikat, instruktur tidak mengetahui kapan waktu sertifikat tersebut dikeluarkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui, adanya keterlambatan pembagian sertifikat kepada para peserta pelatihan, meskipun estimasi yang diberikan dalam jangka waktu satu minggu hingga satu bulan, yang dikarenakan faktor instrenal maupun eksternal dari mulai proses Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka dalam menandatangani sertifikat tersebut, belum lagi dengan adanya rapat evaluasi kerja terlebih dulu dengan anggota dewan, yang menyebabkan sertifikat terlambat sampai ke tangan para peserta

Akuntabilitas dalam kinerja juga menyangkut permasalahan evaluasi yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Kolaka, dalam hal evaluasi, pihak UPTD BLK Kabupaten Kolaka berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka, dimana para instruktur melaporkan segala bentuk kegiatan selama pelatihan berlangsung hingga proses akhir penilaian pelatihan terhadap UPTD BLK Kabupaten Kolaka, yang nantinya laporan tersebut akan diteruskan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja UPTD BLK Kabupaten Kolaka dalam menciptakan tenaga kerja terampil menyimpulkan bahwasanya kegiatan pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan sudah berjalan dengan baik namun dari segi penggunaan alat pelatihan masih perlu dilakukan pembaharuan dan juga pemberian sertifikat pelatihan sering mengalami hambatan sehingga banyaknya peserta mengeluhkan dan mempertanyakan tentang waktu pemberian sertifikat, hal ini sebagaimana terlihat pada kesimpulan di setiap indikator dibawah ini:

1. Produktivitas Kerja. Pada dasarnya dalam pelaksanaan pelatihan akan ada risiko kecelakaan kerja baik kecil ataupun besar. UPTD BLK Kabupaten Kolaka terutama instruktur pelatihan selalu berupaya menjaga keamanan peserta untuk memperkecil risiko terjadinya kecelakaan

- saat pelatihan berlangsung. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena para peserta yang juga dianggap kurang-kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan mesin saat pelatihan. Se jauh ini kecelakaan yang terjadi masih berskala kecil dan tidak terjadi dalam kurun waktu yang bisa dikatakan sering terjadi kecelakaan saat pelatihan.
2. Orientasi Kualitas Layanan. UPTD BLK Kabupaten Kolaka mempersiapkan instruktur-instruktur yang handal dibidangnya. Jangka waktu sertifikat BNSP (Badan Nasional Sertifikat Profesi) harus diperpanjang setiap 3 tahun sekali, dalam memberikan pelatihan kejuruan, setiap instruktur utama didampingi oleh asisten instruktur. Perlunya pembaharuan peralatan mesin yang ada di UPTD BLK Kabupaten Kolaka. peralatan mesin yang disediakan sudah memenuhi standar, tapi masih saja dirasa kurang jika mengikuti perkembangan teknologi saat ini.
 3. Responsivitas. UPTD BLK Kabupaten Kolaka dalam mengadakan pelatihan kerja sudah sangat mempermudah masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Dengan persyaratan pendaftaran yang mudah ditambah lagi dengan tidak dikenakannya biaya kepada para peserta, sehingga menarik minat para masyarakat sekitar bahkan masyarakat di luar daerah Kabupaten Kolaka untuk mengikuti pelatihan di BLK Kabupaten Kolaka. Hanya saja penerimaan pesertanya yang masih mengalami kendala, sehingga penerimaan peserta masih belum berjalan efektif.
 4. Responsibilitas. UPTD BLK sudah optimal terlihat dari pelatihan yang dijalankan UPTD BLK sudah sesuai dengan regulasi yang mengaturnya yaitu Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka. Dasar hukum tersebut merupakan pedoman bagi UPTD BLK dalam menjalankan pelatihan kerja berbasis kompetensi.
 5. Akuntabilitas dari UPTD BLK Kabupaten Kolaka sudah dinilai baik. Mulai dari instruktur yang tidak hanya memberikan materi pelatihan, tetapi juga memberikan pelatihan mengenai dunia kewirausahaan sehingga para peserta tidak hanya mengetahui teori bagaimana menjahit, las maupun mesin dan dapat bekerja di perusahaan-perusahaan. Tetapi juga membantu mengarahkan peserta untuk dapat berwirausaha. Khususnya untuk para peserta yang tidak lagi berusia produktif.

E. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian terkait dengan Kinerja UPTD BLK Kabupaten Kolaka, adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan dan melanjutkan kembali kegiatan magang yang saat ini ditiadakan. Dengan terlebih dulu melakukan pembinaan kepada para peserta sebelum mengikuti program tersebut agar nantinya peserta lebih siap dalam mengikuti kegiatan magang di perusahaan-perusahaan yang telah ditentukan oleh BLK Kabupaten Kolaka. pembinaan dilakukan tidak hanya sebatas mematangkan pembinaan skill namun juga pembinaan mental para peserta. agar nantinya kegiatan magang tersebut dapat berjalan dengan lancar dan dapat berkelanjutan baik untuk peserta maupun untuk instansi BLK Kabupaten Kolaka sendiri.
2. Tidak hanya memberikan materi kewirausahaan semata, namun juga membantu dan memberikan arahan kepada para peserta pelatihan terkait dengan pemodalan untuk para peserta dengan tujuan dapat membangun usaha mereka sendiri, dengan cara tidak hanya sekedar menjalin kerjasama dalam penyaluran tenaga kerja kepada perusahaan, tetapi juga disertai dengan membangun kerjasama dalam hal membantu memberikan jaminan pemodalan kepada para peserta pelatihan untuk berwirausaha.
3. Melakukan pemetaan analisis kebutuhan masyarakat di seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Kolaka. Analisis kebutuhan masyarakat ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan BLK Kabupaten Kolaka untuk mengadakan dan mengembangkan kejuruan pelatihan apa saja yang nantinya tepat jika diadakan di kecamatan tersebut.
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program pelatihan kejuruan yang diadakan. Pemantauan dilakukan dengan cara melakukan pendataan terhadap para alumni peserta pelatihan. Seperti mendata jumlah alumni yang sudah bekerja maupun yang berwirausaha. Maupun pendataan terhadap kegiatan lainnya yang dilakukan oleh para alumni peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan di BLK Kabupaten Kolaka. adapun evaluasi

dilakukan untuk mengetahui hal apa saja yang menjadi faktor keberhasilan dan kegagalan dari program pelatihan kejuruan tersebut dalam rangka menghasilkan para peserta yang berkompeten kedepannya.

F. Referensi

- _____. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Barthos, Basir. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Cardoso. F, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Hamalik, Oemar. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, A., & Irawan. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Nasional
- Kaswan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, Prabu. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehersono. (2015). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyati, Ely, Madina, Ode, L Baso, Sudirman. Harahap, Lutfi Henderlan. 2024. Metode Penelitian. PT Media Penerbit Indonesia. Meda.
- Nawawi, Handari. (2016). Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE Tim BLM.
- Satrohadiwiryono, Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyani, Teguh, A., & Rosidah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.